

## A. Schütz oder A. Gramsci? Kommentar zur Kontroverse Klemm/ Kraetsch/ Weyand vs. Hürtgen

Kotthoff, Hermann

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kotthoff, H. (2011). A. Schütz oder A. Gramsci? Kommentar zur Kontroverse Klemm/ Kraetsch/ Weyand vs. Hürtgen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 18(4), 346-351. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-350083>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hermann Kotthoff\*

## **A. Schütz oder A. Gramsci? Kommentar zur Kontroverse Klemm/Kraetsch/Weyand vs. Hürtgen\*\***

Um das Innovationspotential der voranstehenden Kontroverse einschätzen zu können, ist eine kurze Notiz zum Forschungsgebiet „Europäischer Betriebsrat“ (EBR) bzw. „Europäische Arbeitsbeziehungen“ angebracht, das sich inzwischen zu einem ausdifferenzierten Teil der industrial-relations-Forschung etabliert hat (zum Stand der Forschung vgl. u. a. Bleses 2009; Müller/Hoffmann 2002). Die meisten Beiträge stammen von einem überschaubaren Kreis von Spezialisten, deren gemeinsamer Ausgangspunkt die EBR-Richtlinie und die dadurch in Gang gesetzte Institutionalisierung einer europäischen Interessenvertretung auf Unternehmensebene ist. Sie fragen, ob und wie das neue Vertretungsgremium „funktioniert“, d. h. wie die Akteure EBR-Mitglieder durch interne Kohäsion, in Auseinandersetzung mit dem Management, in Rückkoppelung mit den nationalen/lokalen Vertretungen und mit Unterstützung durch Gewerkschaftsverbände den EBR zu einem handlungsfähigen Informations-, Konsultations- und eventuell sogar Verhandlungsorgan machen. Sie unterscheiden sich dadurch, auf welche dieser Bezugsgruppen sie den Analyseschwerpunkt setzen und ob sie stärker macht-, ressourcen- und interessentheoretisch orientiert mikropolitische Prozesse analysieren oder institutionentheoretisch die Konvergenz bzw. Divergenz nationaler industrial-relations-Systeme bzw. die Entstehung eines europäischen Mehrebenensystems beobachten. Einige Autoren haben strukturelle Faktoren (Management- und Organisationsstruktur, „Eurocompany“) in die Akteursperspektive integriert, bzw. als wichtigsten Erklärungsfaktor angenommen (transnationale Organisationsstypologie).

In starker Verallgemeinerung kann als ein Gesamtergebnis dieser Forschungen festgehalten werden, dass die Handlungswirksamkeit der EBR extrem unterschiedlich ist. Eine Minderheit agiert als umfassend beteiligter und ernst genommener Dialog- und sogar Verhandlungspartner des zentralen Managements, die größte Teilgruppe existiert nur formal und symbolisch, und dazwischen gibt es mehrere Abstufungen.

Unter dem Eindruck der blockierten Mitwirkung bei der größten Teilgruppe stellen neuerdings einige Forscher quasi unterhalb der Funktionsebene die Frage nach den bewussteinemäßigen Grundlagen und Voraussetzungen für ein wirkungsvolles Funktionieren, indem sie die Konzepte „Europäische Identität“ und „Europäische Solidarität“ in die Debatte einführen (Knudsen/Whittall/Huijgens 2007; Kotthoff 2007).

Diese Thematisierung von Solidarität ist der Anknüpfungspunkt für den Aufsatz von Klemm, Kraetsch und Weyand (2011), die von anderen Forschungsgebieten

---

\* Prof. Dr. Hermann Kotthoff, TU Darmstadt, Forschungsbüro Saarbrücken, Geibelstraße 5, D – 66121 Saarbrücken. E-Mail: hermann.kotthoff@web.de.

kommend (Kultursoziologie, Osteuropaforschung) an dieser Stelle auf die EBR-Forschung stoßen. Auch ihre Kontrahentin Stefanie Hürtgen (2011) kommt nicht aus dem Kreis der EBR-Spezialisten, wobei ihre Verortung in der makro-ökonomischen Regulationstheorie und der durch Gramsci inspirierten Theorie kultureller Hegemonie theoretisch geradezu den diametralen Gegenpol zu Klemm u. a. darstellt. Diese Konstruktion, dass „Externe“, und dazu aus so unterschiedlichen Blickwinkeln, sich um Fragen der Zusammenarbeit auf Betriebsratsebene in Europa streiten, ist erfreulich und weckt die Erwartung von frischem Wind durch neue Fenster. Und in der Tat ist eine anregende Kontroverse dabei herausgekommen.

Klemm et al. (2011) gehen zu Recht davon aus, dass gemeinsam geteilte Problemdefinitionen in supra-nationalen Verständigungen nicht als gegeben vorausgesetzt werden können, sondern dass ihr Herstellungsprozess in einer eigenen forscherschen Anstrengung analysiert werden müsse. Mit der hermeneutisch-phänomenologischen, an A. Schütz orientierten Methodik analysieren sie die aufeinanderbezogenen Solidaritätserwartungen von deutschen und tschechischen/ungarischen „Standortbetriebsräten“ im selben Unternehmen. Das Ergebnis ist erhellend und deprimierend zugleich. Denn die Befragten erzählen den Interviewern entlang des emotional stark besetzten Themas „Solidarität“ vor dem Hintergrund von Produktionsverlagerungen, was sie von dem anderen halten. Heraus kommen sehr negative Bilder voneinander. Die mittelosteuropäischen Standortbetriebsräte sehen die deutschen Kollegen als dominant, sich selbst von ihnen als inferior behandelt, verdächtigen sie der Kollaboration mit dem deutschen Unternehmensmanagement, glauben, dass sie hinter der Solidaritäts-Rhetorik „in Wirklichkeit“ nur ihre eigenen Interessen verschleiern. Und die deutschen Betriebsräte sehen umgekehrt die mittelosteuropäischen Kollegen als opportunistische Absahner, die „in Wirklichkeit“ ihren Gewinnerstatus in der Standortkonkurrenz verteidigen. Nach dieser geballten Ladung von Misstrauen ist dem Leser die Assoziation von Solidarität abhanden gekommen, und man fragt sich, was da an kriegsgerischen Handlungen vorausgegangen sein mag. Aber diese Verbindung zur realen Beziehungsgeschichte wird von den Autoren nicht geknüpft.

Diese „Solidaritätsvorstellungen“ sehen Klemm et al. hervorgerufen durch national-typische historische Erfahrungen und sedimentierte Verfahrensweisen: in den mittelosteuropäischen Ländern durch die doppelte Diskreditierung der Semantik von Solidarität durch Sozialismus und traumatische Wendeerfahrung; in Deutschland durch die national-typische Konstruktion des Betriebsrats als nicht-partikularistischer, sondern korporativer, dem Gesamten verpflichteter Akteur. Die im nationalen Rahmen sich vollziehende Konstruktion weitgehend homogener Solidaritätsvorstellungen bezeichnen die Autoren als „kulturellen Werkzeugkasten“. Lediglich durch den Hinweis auf die doppelte Solidaritätsdiskreditierung und das Konstruktionsprinzip eines Gesamtbetriebsrats ist der Kasten allerdings nur mit wenig Inhalt gefüllt. An dieser Stelle besteht ein Desiderat nach mehr substantieller Vertiefung.

Stefanie Hürtgen zeigt sich in ihrer Entgegnung aufgeschlossen gegenüber der kultursoziologischen Analyse von Klemm et al. und würdigt explizit die detaillierte phänomenologische Beschreibung der Solidaritätserwartungen, worin ich ihr nur zustimmen kann. Durch ihre aner kennend-kritische Haltung ist dies trotz der großen Verschiedenheit der theoretischen Ausgangspositionen eine konstruktive Kontrover-

se. Ihre Kritik ist von der Art: ‚richtig, aber zu kurz gegriffen‘ und bezieht sich im Wesentlichen auf die Erklärung von Solidaritätsvorstellungen durch national homogene Typisierungen. Sie spricht von „methodologischem Nationalismus“ und „Essentialismus“, – Begriffe, die den Sachverhalt zutreffend beschreiben. Denn Klemm et al. bedenken zu wenig die Variabilität der Solidaritätsvorstellungen von Betriebsräten auch innerhalb eines Landes. So wie es mehrere Typen deutscher Betriebsräte gibt, so gibt es gewiss auch Variationen von Solidaritätserwartungen in einem Land. Zwar erleichtert die Zentralisierung der Interessenvertretung durch den Gesamt- und Konzernbetriebsrat eine Verständigung oberhalb von Standortinteressen, es garantiert sie aber auch im nationalen Rahmen nicht, und vor allem kann dieser Effekt nicht auf das Verhalten im supra-nationalen Rahmen übertragen werden, sonst müssten alle deutschen EBR-Mitglieder glühende Verfechter eines starken EBR sein, was durch die bisherige EBR-Forschung widerlegt ist.

Andererseits ist Hürtgen, die national verortete Einflüsse generell ausschließt, entgegenzuhalten, dass die EBR-Forschung deutliche Effekte nationaler Vertretungssysteme auf die Verständigung im EBR nachgewiesen hat. Nur sollte das nicht pauschal als gegeben vorausgesetzt, sondern im Einzelfall erhärtet werden. Meine Kritik an Hürtgen hinsichtlich des methodologischen Nationalismus ist von der Art: ‚richtig, aber zu weit gegriffen‘.

Der interessanteste und strategisch zentrale Punkt in der Replik von Hürtgen ist, dass sie die Deutungspartikel der kultursoziologischen Analyse von Klemm et al. ‚ver-einnahmt‘ und nahtlos hinüberträgt in die viele Stockwerke höher operierende makro-ökonomische Regulationstheorie. Aus dieser Vogelperspektive interpretiert sie sie als zwangsläufige Folge, quasi als Kollateralschaden, einer veränderten Dynamik globaler Wertschöpfungsketten und der darauf fußenden kulturellen Hegemonie. Dabei wird die Vielschichtigkeit der Deutungen reduziert auf den Aspekt ‚Dominanz‘ bzw. ‚Ausweitung des Vertretungsanspruchs‘. Diesen formuliert sie in den Begriff ‚deutscher Allgemeinvertretungsanspruch‘ um, der sich assoziativ leicht an A. Gramscis Theorie kultureller Hegemonie, in der es um die Fähigkeit geht, eigene Interessen als allgemeine zu definieren, angliedern lässt. „Folgt man dieser Analyse, dann ist der von Klemm et al. diagnostizierte ausgeprägte Allgemeinvertretungsanspruch deutscher Betriebsräte (der deutschen Betriebsräte, H.K.) nicht allein Ausdruck ihrer Position in der Bundesrepublik Deutschland, sondern ebenso auch der starken deutschen Position in Europa“ (Hürtgen 2011: 323). Der Eckstein in der Argumentation ist die durch veränderte Wertschöpfungsketten entstandene Aufwertung der mittelosteuropäischen Betriebe zu high-tech-Standorten bei gleichzeitigem Niedriglohn (neoliberalistische wettbewerbsstaatliche Regulationsform).

Hürtgen unterstellt Klemm et al. faktisch, dass sie dieses Umkippen des Wertschöpfungs-Schalters nicht mitbekommen haben: wie aus „einflusslos“ und „inferior“ „Augenhöhe“ und Ebenbürtigkeit geworden ist. Nach dieser Interpretation hätten die kultursoziologischen Autoren die Selbstaussagen der mittelosteuropäischen Betriebsräte über ihre Machtlosigkeit nicht für bare Münze nehmen dürfen, sondern als Ausdruck einer neuen Stärke. Dies ist eine ökonomisch-deterministische Ableitung, ein ‚Kurzschluss‘, der die relative Autonomie von soziologischen Erklärungsfaktoren

(Institutionen, Beziehungen, Kultur) infrage stellt oder für nebensächlich hält. Um plausibel zu sein, müsste diese Argumentation folgende Tests bestehen:

Wenn der „Eckpunkt“, also die Aufwertung zu high-tech-Standorten, erst jüngeren Datums ist, dann müssten die mittelosteuropäischen Solidaritätserwartungen davor andere gewesen sein. Ein solcher Wandel dürfte der speziell auf Osteuropa ausgerichteten EBR-Forschung im Zeitverlauf nicht verborgen geblieben sein, wurde aber m. W. nicht berichtet.

Einfacher wäre ein Quervergleich zwischen mittelosteuropäischen high-tech- und low-tech-Standorten deutscher Konzerne, in dem sich die Unterschiede widerspiegeln müssten.

In der EBR-Forschung ist es ein gesichertes Ergebnis, dass die Fähigkeit, dominant und „Normintrapreneur“ zu sein mit dem home-country-Effekt zusammenhängt, d. h. nicht an das deutsche Produktionsmodell und an den Betriebsrat der deutschen Konzernmutter gebunden ist, sondern auch für andere Mutterländer gilt, nicht zuletzt für französische. Der behauptete Zusammenhang müsste deshalb auch für sie gelten, was zu prüfen wäre.

Neben ihrer makrotheoretischen Kritik an dem national-orientierten Kulturkonzept von Klemm et al. erörtert Hürtgen eine Reihe von Veränderungen der Arbeit und Arbeitsbeziehungen auf einer mittleren Analyseebene. Zu dem Aspekt ‚Verbetrieblichung‘, den ich in Übereinstimmung mit ihr für eine sehr relevante, ja entscheidende Veränderung halte, entwirft sie eine kleine aufschlussreiche Problemskizze (Hürtgen 2011: 328). Es handelt sich um eine Übertragung der Co-Management-, Rationalisierungspakt- und Standortsicherungspakt-Debatte auf die europäische Ebene. Auch auf europäischem Niveau finde eine zunehmende Verschiebung arbeitspolitischer Regelungsfunktionen auf das einzelne Unternehmen und eine versachlichte Kooperation zwischen (Euro-?)Betriebsräten und Management zur Standortsicherung statt. ‚Euro-Unternehmenskorporatismus‘ ist eine Produktions- und Leistungskultur, die zu einem Standortfaktor im Standortwettbewerb wird. Unter solchen Bedingungen würde Solidarität bedeuten, allen Standorten eine leistungsfähige Kultur zu attestieren. Noch zutreffender wäre es m. E., statt „attestieren“ hier von „unterstützen“ zu sprechen, d. h. durch offenen Informationsaustausch andere Standorte dabei zu unterstützen, eine leistungsfähige Kultur aufzubauen und zu erhalten und dadurch im Wettbewerb zu verbleiben. Die Relevanz wird durch meine eigenen Forschungsarbeiten bestätigt. Danach hat der Euro-Unternehmenskorporatismus zunehmend Realität angenommen. Er impliziert auch, worauf Hürtgen nicht eingeht, die Gefahr einer stillschweigenden Externalisierung der Gewerkschaften aus dem Handlungsfeld des EBR, was langfristige Auswirkungen auf die Solidaritätsvorstellungen haben kann (vgl. Whittall/Kotthoff 2011).

Über den Rahmen der Replik von Hürtgen hinausgehend sehe ich einige weitere Aspekte des Aufsatzes von Klemm et al., die zu hinterfragen sind:

1. Wer sind die Akteure? Sie bezeichnen ihre Befragten als „Standortbetriebsrat“, „Betriebsgewerkschafter“ und „Betriebsrat“. Es geht daraus nicht hervor, ob diese lokalen Vertreter zugleich auch EBR-Mitglieder sind, und ob somit der EBR überhaupt thematisiert ist. Ein zentrales Ergebnis bisheriger EBR-Forschung ist,

dass die lokalen Belegschaftsvertreter nur ein geringes Interesse an und ein nur rudimentäres Wissen vom EBR und seinen Handlungsbedingungen haben, was für die Belegschaften in einem noch viel stärkeren Ausmaß zutrifft. Die Solidaritätsvorstellungen der Akteurssegmente dürften sehr different sein.

Ferner, die Beziehungen zwischen den mittelosteuropäischen und den deutschen Interessenvertretern werden ausschließlich bilateral in Augenschein genommen, nicht als ein Beziehungsausschnitt des EBR-Gremiums, in dessen Gesamtspektrum sie vermutlich eine andere Gewichtung und Deutung bekommen. So ist Produktionsverlagerung und darauf gerichtete Solidaritätsvorstellungen ebenso eine Problematik unter den Vertretern aus westlichen Ländern. Es sollte vermieden werden, den Fokus auf die deutsch-mittelosteuropäische Beziehungen als *pars pro toto* zu nehmen.

2. Solidarität ist einer der schillerndsten Allerweltsbegriffe für prosoziales, kooperatives Verhalten, der für eine wissenschaftliche Verwendung gehärtet werden muss. Die Autoren verzichten darauf, ihn zu definieren oder zumindest einzugrenzen. In unserem kurz vor dem Abschluss stehenden Forschungsprojekt „Europäischer Betriebsrat und transnationale Solidarität“ (Whittall/Kotthoff 2011) haben wir ähnliche Fragen nach der Bedeutung des *Begriffs* Solidarität gestellt wie Klemm et al.. Die Befragten assoziieren damit primär die gewerkschaftliche Kampfsolidarität, z. B. Streik für einen von der Schließung bedrohten Standort (bei Hürtgen „kämpferischer Internationalismus“), was von der großen Mehrheit für wünschenswert, faktisch aber für „zu idealistisch“ gehalten wird, und das nicht nur im europäischen Maßstab, sondern auch schon im nationalen.

Es wäre daher erforderlich, die Solidaritätserwartungen zu kontextualisieren, d. h. sie auf reale, konkrete Interaktionssituationen und -probleme des jeweiligen EBR herunterzuschrauben.

3. Vergleich mit anderen empirischen Befunden: Die von Klemm et al. aufgedeckten Fremdbilder haben ein überraschend negatives Ausmaß, das durch eine eigene Untersuchung in Mittelosteuropa nicht bestätigt wird (Kotthoff 2005). Die betrieblichen Interessenvertreter in Tschechien und der Slowakei hielten sich danach durchaus für starke Interessenvertreter, hatten ein überwiegend positives Bild von ihren deutschen Kollegen am Stammsitz des Unternehmens und nahmen deren Unterstützung in Fragen der Professionalisierung der Vertretungsarbeit gerne entgegen. Was Klemm et al. als „Ausweitung des Vertretungsanspruchs“ bezeichnen, war für sie willkommene Fürsprache. Zwar gab es auch einen heftigen Konflikt um Produktionsverlagerung (mit einem österreichischen Betriebsrat), bei dem es aber um den Vorwurf der Täuschung, nicht um die Verantwortlichkeit für die Verlagerung an sich ging.

Auch eine Studie von Rudolf/Stegemann (2009), in der polnische EBR-Mitglieder in 50 EBRs befragt wurden, kommt zu einem anderen Bild. Die Befragten sehen sich durchaus von ihren westlichen Kollegen im EBR trotz divergierender Interessen anerkannt. Einige sahen sich zwar zeitweilig auf der Anklagebank wegen Produktionsverlagerungen. „However they shared a view that even if such attitudes existed they were of marginal character and did not have any



major impact on the prevailing climate in the Council“ (ebd.: 115). Diese unterschiedlichen Befunde sollten aufeinander bezogen werden, um die Ursachen für die Divergenz herausfinden zu können.

Die Erforschung der bewusstseinsmäßigen Grundlagen der Verständigung bei der Herstellung von Kollektivgütern wie einer supranationalen Interessenvertretung stehen auf der Tagesordnung der EBR-Forschung. Die voranstehende Kontroverse gibt dazu wertvolle Impulse. Der kulturosoziologische Ansatz von Klemm et al. identifiziert sehr deutliche Blockaden der Verständigung, die in der bisherigen Forschung wenig berücksichtigt wurden. Die Kritik von Hürtgen an der homogenen National-Typik zeigt treffsicher die Grenzen dieses Erklärungsversuches und damit die Stelle, an der eine interpretativ-interaktionistisch orientierte EBR-Forschung weiter arbeiten sollte. Die regulationstheoretische Erforschung von Wertschöpfungsketten liefert, wie z. B. auch die Organisationsforschung transnationaler Unternehmen, wichtige Beiträge zum Verständnis des makro-strukturellen Kontextes des EBR-Handelns und -Deutens, welches m. E. aber nicht unvermittelt daraus abgeleitet werden kann.

Man darf gespannt sein auf eine Replik von Klemm et al. auf die regulationstheoretische Kritik von Hürtgen.

## Literatur

- Bleses, P./Rose, E. (2009): Europäische Betriebsräte. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Forschung. [www.boeckler.de/pdf/mbf\\_ebr\\_2009.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_ebr_2009.pdf).
- Hürtgen, S. (2011): Europäische Interessenvertretung – eine Frage der nationalen Kultur? In: *Industrielle Beziehungen*, 18(4): 315-335.
- Klemm, M./Kraetsch, C./Weyand, J. (2011): Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung – ein kulturosoziologischer Lösungsvorschlag. In: *Industrielle Beziehungen*, 18(4): 292-314.
- Knudsen, H./Whittall, M./Huijgen, F. (2007): European Works Councils and the Problem of Identity. In: Whittall, M./Knudsen, H./Huijgen, F. (eds.): *Toward a European Labour Identity*. London: 5-18.
- Kotthoff, H. (2005): EU-Osterweiterung: die aktuelle Herausforderung für den Europäischen Betriebsrat. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 109, Düsseldorf.
- Kotthoff, H. (2007): The European Works Council and the Feeling of Interdependence. In: Whittall, M./Kotthoff, H. (eds.): 169-181.
- Müller, T./Hoffmann, A. (2002): Euro-Betriebsräte unter der Lupe. Zusammenfassender Bericht über die Forschungsliteratur. In: *Industrielle Beziehungen*, 9(1): 103-111.
- Whittall, M./Kotthoff, H. (2011): Les comités d'entreprise européens: des zones libre de syndicats? *Revue de l'Ires* (im Erscheinen)